

## ВИЗНАЧАЛЬНА РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ У ПІДВИЩЕННІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

здобувач **Яковлева Г. В.**

В умовах діючої технократичної системи управління, яка існує у нашій державі, людський фактор завжди розглядається як вторинний після ресурсної складової. При цьому ігнорується той факт, що економічні результати досягаються тільки людиною, яка забезпечує інноваційний процес новими знаннями, ідеями, винаходами, ноу-хау, новими технологіями, тобто використовує при цьому нею ж здобуті ресурси та розроблені технічні засоби.

Реалізація проголошеного в Україні шляху інноваційного розвитку економіки вимагає приділення більше уваги людській сутності, суспільним і економічним процесам взагалі та інноваційному потенціалу, його кадровій складовій зокрема.

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

Н. Чухрай визначає кадровий потенціал як складову інноваційного у концепції інноваційного розвитку підприємства, але вважає його не належним підприємству.

Н. Краснокутська розглядає кадровий потенціал як основну складову інноваційного, повністю ототожнюючи його з творчим і визначає його як сукупність знань, здібностей, навичок, особистої майстерності, системного мислення спеціалістів, які провадять інноваційну діяльність, їх творчі новаторські здібності і є базою забезпечення її інноваційного лідерства і конкурентоспроможності на ринку.

На погляд В. Кір'ян кадрову складову у складі інноваційного потенціалу слід розглядати як інноваційний потенціал людських ресурсів, що визначається автором як здатність персоналу підприємства активно сприймати та використовувати інновації різного характеру з метою отримання економічного і соціального ефекту.

Однак ця здатність персоналу не виникає сама по собі (за виключенням, коли колектив підприємства складається в основному з виключно творчо активних людей) та не є чимось постійним. Її потрібно сформувати на основі загальної зацікавленості всіх і окремо кожного працівника в отриманні економічного і соціального ефекту. Іншими словами, потрібно так організувати трудову діяльність персоналу, щоб загальні цілі підприємства ставали особистими цілями працівників через їх особисту зацікавленість.

Оскільки реалізація інноваційної політики на підприємстві повинна здійснюватися з позицій первинної значущості людських ресурсів і, зокрема, кадрів (що залучають інвестиції, забезпечують науково-дослідний і дослідно-конструкторський заділ, створюють технології, що поставляють інформацію, сприймають і здійснюють інновації), то первинність людини як особистості та головної продуктивної сили суспільства повинна розглядатися в загальній концепції формування громадянського суспільства в Україні.

Тому, з одного боку, потрібно організувати людський фактор як головну продуктивну силу для кожного конкретного підприємства в рамках досягнення його цілей, а з іншого - сприяти самореалізації кожного працівника, у першу чергу тих, хто функціонально займається інноваційною діяльністю (питання самореалізації працівників безпосередньо пов'язано з сутністю громадянського суспільства, яке забезпечує самореалізацію людини в різних сферах життєдіяльності).

Специфіка інноваційної діяльності на підприємстві визначає структуру персоналу, складовими якого є: наукові та науково-технічні кадри; науково-допоміжний і обслуговуючий персонал; виробничий та адміністративно-господарський персонал.

Основними складовими кадрового потенціалу є:

- вік;
- стать;
- освіта;
- рівень кваліфікації;
- професійні здібності;
- професійні навички;
- психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються інноваційною діяльністю.

Таким чином, кадрова складова інноваційного потенціалу обумовлює формування, використання та розвиток інших його компонентів. Підвищення трудового потенціалу за рахунок збільшення кількості економічно-активного населення, підвищення рівня його освіти, поліпшення стану здоров'я передбачає збільшення рівня виробничого потенціалу, а відповідно й інноваційного.

Отже, як бачимо, людський фактор є рушійною силою інноваційного потенціалу в цілому, так як від кількісного та якісного складу трудових ресурсів залежить функціонування всієї інноваційної системи.